

13. artikulua.—Antzinasuna

Antzinasunagatik eguneko lansariaren %5 ordainduko zaie langileei, lanbide taldearen arabera, enpresan daramaten bosturteko bakoitzeko. Kopuru hori antzinasun-aldia beteko den hila-betearen ondorengo hilabetetik aurrera ordainduko da.

Antzinasuna zenbatzeko kontuan izango dira enpresan emandako urte guztiak, langilearen lanbide taldea edo kategoria edozein direla ere. Era berean, Enpresako lanpostu iraunkorra lortuko duten langileek probaldian eskainitako zerbitzuak eta aldi baterako zein behin-behineko kontratuekin lan egindako epeak kontuan hartuko dira.

14. artikulua.—Merezimenduen eta eskumenen balorazioa

Kontzeptu honen ordainketa merezimenduak eta eskumenak balioetsi ondoren egingo da, eta balorazio hori berdina izango da lanpostu-maila guztientzat. Ordainketa hilaren egutegiko egunen eta mailaren arabera egingo da. Soldata-tauletan 5. artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko da zenbateko hori.

Merezimenduen Balorazioak lau maila ditu:

- A mailaren Balorazioa, lanpostu bakarrerako baliozkoa den langilearentzat.
- B mailaren Balorazioa, bi lanpostutarako baliozkoa den langilearentzat.
- C mailaren Balorazioa, hiru lanpostutarako baliozkoa den langilearentzat.
- D mailaren Balorazioa, lau lanpostutarako baliozkoa den langilearentzat.

15. artikulua.—Lanaldia

Hitzarmen honen iraunaldian hauek izango dira bakarkako lanari eskaini beharreko lanordu efektiboak (1):

	2010	2011	2012	2013
Lanaldi zatitua duten langileak	1708	1708	*	*
Lanaldi etengabea duten langileak: 1,2,3 txanda	1688	1688	*	*
Lanaldi jarraituko langileak: 4 txanda	1672	1672	*	*

* Metalaren Hitzarmen Probintzialean itundutako ordu murrizketa bera Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzeko.

Urteko ordu efektiboen kopurua eta enpresaren beharrak kontuan izanik, Zuzendaritzak, Langileen Delegatuarekin adostu ondoren, urte bakoitzeko Lan Egutegia ezarriko du. Bertan langile guztiei dagozkien produkzio-egunak (2), jaiegunak eta oporrak zehaztuko dira.

Egutegian zehaztutako produkzio-egunen (2), eta Hitzarmenean ezarritako bakarkako lanari eskainitako lanordu efektiboen (1) arteko aldeari hemendik aurrera «bakarkako opor-egunak» deituko diegu, eta honako baldintza hauek arautuko dituzte:

- Bakarka hartuko dira eta eskakizun ordena errespetatuz. Egun bererako eskakizun bat baino gehiago baldin bada gozketak bat egingo da.
- Eskakizunak idazki bidez egin eta erantzungo dira.
- Txanda bakoitzeko pertsona bati emango zaizkio eskatutako egunak hala egokitzen bada.
- Langileak gutxienez 15 egun lehenago emango dio eskakizunaren berri enpresari, aparteko kasuetan izan ezik, hau da, gaixotasuna, ospitaleratzea eta/edo gurasoen heriotza. Zuzendaritzak gehienez 10 eguneko epean erantzungo dio eskakizunari; ez bada horrela, langilearen eskakizuna onartutzat emango da.
- Eskatutako egunak eman egingo dira, egun horietan bi langile baino gehiago aldi baterako ezintasuneko egoeran ez dauden bitartean. Langile horiek ez badira txanda berekoak eta eskatutako egunetan egoera aldatuko ez dela aurreikusten denean ere, egunak eman egingo dira.

Artículo 13.—Antigüedad

Corresponde por este concepto el 5% del jornal diario, según grupo, por cada quinquenio cumplido, y cuya percepción se devengará desde el mes siguiente a aquél en que se hubiese alcanzado.

A efectos de cálculo de la antigüedad, se computará la totalidad de años trabajados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se esté encuadrado. Igualmente, se computarán los períodos de prueba así como el tiempo que se haya trabajado con contrato temporal o eventual, siempre y cuando el trabajador pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa con contrato indefinido.

Artículo 14.—Valoración de méritos y competencias

La retribución de este concepto se realizará a través de la valoración de méritos y competencias, que tendrá el mismo valor sea cual sea el escalón del puesto y se retribuirá en función del número de días naturales del mes y del nivel. Este valor será incrementado en las tablas salariales según el artículo 5.

La Valoración de Méritos consta de cuatro niveles:

- Valoración del nivel A, para un operario válido para un puesto.
- Valoración del nivel B, para un operario válido para dos puestos.
- Valoración del nivel C, para un operario válido para tres puestos.
- Valoración del nivel D, para un operario válido para cuatro puestos.

Artículo 15.—Jornada de trabajo

Las horas efectivas de trabajo individuales (1), durante la vigencia del presente convenio serán las siguientes:

	2010	2011	2012	2013
Personal en régimen de jornada partida	1708	1708	*	*
Personal en régimen de jornada continua: 1,2,3 turnos	1688	1688	*	*
Personal en régimen de jornada continua: 4 turnos	1672	1672	*	*

* La misma reducción horas que se pacte en el Convenio Provincial del Metal en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de Empresa.

Teniendo en cuenta dichas horas anuales efectivas así como las necesidades de la empresa en general, la Dirección establecerá previa negociación con el Delegado de Personal, el Calendario laboral de cada año, en el cual se recogerán los días de producción (2), los festivos y las vacaciones que resulten para el conjunto de los trabajadores.

La diferencia entre los días de producción (2), recogidos en el calendario, y las horas efectivas de trabajo individuales (1), recogidas en el convenio, se denominarán a partir de ahora «días de vacación individuales», y se regirán por las siguientes condiciones:

- Se tomarán individualmente por orden de petición. Si hubiese varias peticiones para el mismo día, se efectuará un sorteo.
- Las peticiones se realizarán y contestarán por escrito.
- En las fechas solicitadas, se concederá a una persona por relevo, si se diera el caso.
- El trabajador solicitará los días a la empresa con, al menos, 15 días de antelación, salvo en casos excepcionales tales como enfermedad, hospitalización y/o defunción de parientes. La Dirección contestará en un plazo máximo de 10 días; en otro caso, se entenderá aceptada la solicitud del trabajador.
- Se concederán los días siempre que no haya más de dos operarios en situación de incapacidad temporal en la fecha en que se realizó la petición. También en el caso de que aquéllos no pertenezcan al mismo relevo y se prevea que en los días señalados no va a cambiar la situación.